

ГУЦАН О.М., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ», м. Харків

ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Розвиток економіки України відповідним чином залежить від рівня та

структури зайнятості, безробіття та низки інших чинників. Саме завдяки підвищенню рівня зайнятості населення держави можливо підвищити рівень ВВП, добробуту. Отже, дослідження можливих форм зайнятості (у тому числі і не стандартних) є актуальним.

Відповідно до визначення як економічної категорії зайнятість це – система відповідних відносин із приводу участі населення в трудовій діяльності, що виражає міру його включення в працю, ступінь задоволення суспільних потреб у працівниках і особистих потреб, інтересів в оплачуваних робочих місцях, в одержанні доходу [1].

Зайнятість населення може реалізовуватися через використання різних її форм, а отже при їх використанні доцільно дотримуватися відповідних принципів реалізації зайнятості, а саме [1]: 1) добровільність праці, вільне розпорядження своїми здатностями до праці, 2) відповідальність держави за створення умов для реалізації прав громадян на працю й вільно обрану зайнятість, 3) комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості.

Дослідженням питань сутності та класифікації окремих форм нестандартної зайнятості займалися такі вітчизняні дослідники як: Петюх В.М., Безтелесна Л.І., Балахнин Г.С., Волкова О.В. та ін.. [2-5]

Серед ключових переваг використання системи форм нестандартної зайнятості, на погляд Петюха В.М., можна зазначити наступні [1]: 1) можливість вибору між робочим часом та відпочинком; 2) можливість маніпулювання кількістю та якістю робочої сили, яка використовується на підприємстві; 3) дають змогу розв'язувати проблеми праці жінок, пенсіонерів, працюючих студентів і т. п.; 4) періодично поновлювати знання, проходити профперепідготовку та підвищення кваліфікації, регулювати режими робочого часу працівників різних вікових груп; 5) на індивідуальному рівні дають змогу задовольняти потреби окремих громадян у поєднанні роботи з виконанням інших соціальних обов'язків або з оздоровленням.

На наш погляд, найбільш вдалим підходом до класифікації форм нестандартної зайнятості є підхід в розрізі її форм, наданий Безтелесною Л.І. та зазначений на рис. 1.

Базуючись на дослідженнях форм нестандартної зайнятості та робочого часу [3] надамо визначення окремим з них, які є на наш погляд, найбільш перспективними:

1) гнучкий робочий рік - характеризується зміною тривалості робочого тижня в залежності від потреб у робочій силі сезонних та інших галузей;

2) стиснутий робочий тиждень - характеризується розподілом робочого тижня на меншу кількість робочих днів (чотири з половиною, три) за умови збереження нормативної тривалості робочого тижня. Це призводить до подовження тривалості робочого дня до 10 -12 годин;

3) скорочений робочий тиждень — застосовується під час кризового стану виробництва, коли при значному скороченні потреби в робочому часі, фірма зацікавлена зберегти кваліфікованих і досвідчених працівників підприємства та попередити повне безробіття.

4) поділ робочих місць між двома працівниками також відносять до режимів кризового скорочення робочого часу. За таким режимом працюють основні кадри підприємства, які роботодавець зацікавлений зберегти.

5) варіантом режиму поділу робочого місця між двома працівниками є альтернативний робочий тиждень, який передбачає для працівника чергування робочих і неробочих тижнів, тобто, коли два працівника працюють на одному робочому місці по чергові через тиждень.



Рис. 1 - Форми нестандартної зайнятості [3]

Отже, використання різних форм нестандартної зайнятості як окремо так і в їх комбінації дозволить, певним чином: 1) з позиції держави – підвищити рівень зайнятості населення та виробництва продукції та послуг, спрогнозувати рівень зайнятості – безробіття та направити необхідні ресурси на зменшення диспропорцій в цьому співвідношенні; 2) з позиції роботодавця – оптимальне залучення та використання людських ресурсів в залежності від потреб виробництва; 3) з позиції людини – оптимізувати співвідношення часу роботи та позаробочого часу, більш чітко спрогнозувати час та рівень зайнятості та, за необхідності, підвищити рівень знань, що в свою чергу може призвести до підвищення рівня конкурентоспроможності людини на ринку праці.

Список літератури: 1. Мрачковский А.Е. Рынок труда: учеб. пособие / А.Е. Мрачковский, А.А. Михайлов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. – 100 с., 2. Петух В.М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. — 288 с., 3. Безтелесна Л.І., Юрчик Г.М. Державне регулювання зайнятості: Підручник. - Рівне: НУВГП, 2006. - 210 с., 4. Волкова О.В. Ринок праці. Навчальний посібник. –К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с., 5. Балахнин Г.С., Сумцов В.Г., Филиппова И.Г. Державне регулювання зайнятості. Навчальний посібник. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2004.-256 с.